

# Focusing in der Supervision

Einige Erfahrungen und Gedanken

Frank O. Lippmann

Das, was uns (Focusingleuten) so selbstverständlich erscheint, klingt für viele Menschen mitunter fremd und eigenartig. Wenn das Sprechen über Focusing bei den Zuhörern auch häufig Neugierde hervorruft und ahnendes Kopfnicken, tauchen doch immer wieder grundsätzliche Fragezeichen auf.

Wieso kann es im Bereich der Supervision, d.h. einem auf Veränderung abzielenden Prozeß unter systematischer Reflexion des beruflichen Handelns, überhaupt einen Sinn ergeben, sich dem so wechselhaften, allen möglichen Launen, Wünschen und Gefühlen unterlegenen Subjekt zuzuwenden - und zudem noch, indem man dem Körper Aufmerksamkeit schenkt?

Natürlich, daß Mitarbeiter einer Organisation nicht nur Funktionsträger sind, sondern auch als Individuen angesprochen werden wollen (Schreyögg 1999), ist allgemein bekannt ...

Aber ging es in der Diskussion der letzten Jahre nicht u.a. darum, eine quasi-therapeutische Sichtweise in der Supervision zu verlassen und den institutionellen Kontext ausreichend in den Blick zu nehmen (Pühl, 1998)?

Und: "Die Supervision soll schließlich etwas bringen, konkrete Ergebnisse, und zwar zielgerichtet und effektiv, und nicht Nabelschau betreiben oder unberechenbaren Körpergefühlen nachspüren. Das führt zu nichts, weckt doch nur schlafende Hunde und macht es alles noch schwieriger", könnte eine (karikierende) Äußerung lauten, die Bedenken und Ängste gegenüber der Bezugnahme auf das innere Erleben wiedergibt.

## Es geht um die persönlich erlebte Welt

Ein Ausweg aus dem Dilemma wird sogleich sichtbar, wenn wir Bedenken und Missverständnisse zur Kenntnis nehmen und ihnen - ganz wie in der Focusingpraxis - einen freundlichen Ort geben, um uns dann der Essenz des Focusing zuzuwenden: nämlich daß *der Körper unsere Situationen und unser Leben lebt* (Gendlin, Wiltschko 1999). Es gibt nicht uns und unsere Umgebung voneinander getrennt. Und das gilt natürlich auch in allen Lebens- u. Arbeitsbereichen, in denen Supervision herangezogen wird. Fragen wir das innere Erleben der Person an, ist alles andere nicht verloren - und die Antwort nicht beliebig. Im Gegenteil.

Diesen Zusammenhang beschreiben auch *Feuerstein und Müller (1998)*, wenn es in der Supervision darum gehe, die *Welt* (Organisation, Team, etc.) als *"persönlich erlebte Welt"* (erlebte Situation, Organisation) zum Bezugspunkt für Veränderungsprozesse zu machen.

*In der Abschlußarbeit zu einer berufsbegleitenden Supervisionsausbildung hat sich Frank Lippmann mit dem Thema auseinandergesetzt, wie wir den Körper als Ort des Erlebens verstehen und somit Focusing in der Supervisionsarbeit angemessen berücksichtigen können. Neben einer Bestandsaufnahme über die mehr oder weniger impliziten Focusingelemente in der persönlichen supervisorischen Praxis ging es dabei auch um den Versuch, denjenigen Kolleginnen und Kollegen, für die Focusing unbekannt war, eine "andere" Art des Vorgehens, der Bildung von Konzepten und des Gebrauchs von Methoden näher zu bringen. Der folgende Artikel gibt (in stark verkürzter Form) einige der Gedanken dazu wieder.*

Was das bedeutet, erfahren wir, wenn wir selbst als SupervisandIn "in die Supervision gehen". Meine *Themen* könnten sein: Steckengebliebene Prozesse, verwickelte Situationen, Konflikte, Unzufriedenheit mit Strukturen und Vorgesetzten, Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung usw. - aber dennoch *bin immer ich es*, der diese Themen *hat*. Es ist *meine Person*, die in der Supervision sitzt. Ich sitze da mit meinem Ärger, mit meiner Hilflosigkeit, mit einer merkwürdigen Beklemmung manchmal deutlich, manchmal nicht recht greifbar, also mit einem ganz bestimmten *Verhältnis* zum jeweiligen Inhalt, zum Thema der Supervision, mit einer ganz bestimmten *Beziehung* zum Supervisor und natürlich zu mir selbst.

Wenn ich als Supervisand die Supervisionssitzung im nachhinein als "gut", "bereichernd" oder "voranbringend" empfinde, hat sich bei mir nicht nur ein persönlicher Erkenntnisgewinn eingestellt, ich fühle mich auch in meiner Gestimmtheit, in meiner körperlichen Befindlichkeit anders als davor: leichter, lebendiger und wieder mehr bei mir. Die Supervision hat meinen bisherigen Zustand in eine gute, "richtige" Richtung erweitert und fortgesetzt.

Und wir sind es, wir als Personen, die jene Strukturen, in denen wir arbeiten, am Leben halten, sie mit neuem Leben erfüllen und handelnd verändern.

Ähnliches findet sich inzwischen auch in psychoanalytisch orientierten Konzepten der Einzelsupervision unter dem Begriff "Institution-in-the-mind" (Armstrong 1997). Dabei handele sich um das, was eine Person als innere Erfahrung und Wahrnehmung einer Organisation entwickle. Dieses innere Objekt forme und gestalte nun den psychischen Raum und beeinflusse von dort das konkrete Handeln. Die Person werde sozusagen "Statthalter" einer Erfahrung des Lebens der Organisation. In diesem Sinne könne alles, was z.B. in der Rollenberatung bedeutsam wird, als Ausdruck des Lebens der Organisation verstanden und dazu in Beziehung gesetzt werden (Beumer und Sievers 2000).

## Die strukturellen Aspekte dieser Welt dürfen nicht vergessen werden

Die Welt, in der wir leben und arbeiten, hat ihre eigenen dynamischen Gesetzmäßigkeiten, die für mich als Supervisor von Bedeutung sind. Es ist wichtig, über Wissen und Erfahrungen hinsichtlich Organisations- und Leitungsstrukturen, Institutionsanalyse, Teamentwicklung, Gruppendynamik etc. zu verfügen und diesbezügliches supervisorisches Handwerkszeug zu besitzen.

So ist z.B. die Institutionsanalyse ein Instrument, mit dem wir Verschiebungsprozesse bemerken können, bei denen strukturelle Aspekte einer Institution psychologisiert und als subjektive Bewältigungs- oder Kommunikationsprobleme der einzelnen Mitarbeiter behandelt werden. Es hilft uns, die Aufmerksamkeit auch auf die Strukturen und Systeme zu lenken, statt ausschließlich auf die einzelnen Personen und ihre Beziehungen zueinander (Pühl 1998).

## Freiraum

Am Anfang jeder Supervisionsarbeit steht die Anfrage bzw. der Auftrag. Gerade hier ist es erforderlich, genau zu sein und in einem Informationsgespräch bzw. in einer Sondierungsphase und mit Hilfe der Nachfrageanalyse die Auftragsituation zu klären: Kann ich Ja sagen zur Aufgabe und zur Tätigkeit der anfragenden Organisation (Rappe-Giesecke 1994)? Läßt mir der Auftrag genügend Spielraum für meine Vorstellung von Supervision? Und für die Art von Person, die ich bin? Gibt es starre Vorgaben, in deren engem Fahrwasser sich der Prozeß mit mehr oder weniger Gewalt einzuflügen hat? Geht es überhaupt um Supervision? Um hier erlebbare Veränderungsschritte in Gang setzen zu können, braucht es hinsichtlich dieser Fragen tatsächlichen und gefühlten Freiraum. In Erweiterung des focusing-spezifischen Freiraum-Konzeptes möchte ich dies "Auftrags-Freiraum" nennen.

In der Supervisionssitzung selbst können meiner Erfahrung nach bereits einzelne Focusing-Elemente günstige Voraussetzungen für den weiteren Fortgang etablieren, wie z.B. das Freiraum-Schaffen.

Das Freiraum-Schaffen kann als "Technik" zu Beginn einer Supervisionsstunde zum Tragen kommen, stellt aber darüber hinaus ein Konzept dar, das in seiner Mehrdimensionalität im Verlauf eines Prozesses immer wieder von Bedeutung ist: in der Beziehung des Supervisanden und des Supervisors zum jeweiligen Thema, in der Beziehung des Supervisors zu sich selbst, in der Beziehung des Supervisanden zu sich selbst und in der Beziehung zwischen beiden. Freiraum ist das Basislager für Streifzüge in noch unbekanntes Land (Wiltschko 2000). Meines Erachtens lassen sich auch viele Situationen in der Supervision, in denen der Prozess stockt und sich Frustration breit macht, mit dem Freiraumkonzept verstehen und bearbeiten.

## Wie ich Focusing in der Supervision anwende

- Als Supervisor verstehe ich mich in erster Linie als Gefährte und Helfer des Prozesses, weniger als Experte für den Inhalt.
- Die Beziehung zu den SupervisandInnen kommt vor Focusing.
- Ich schenke dem Körper besondere Aufmerksamkeit, da er in der Lage ist, Situationen und Probleme als *Ganzheiten* zu tragen (Gendlin, Wiltschko 1999). In ihnen sind die vieltausendfachen Aspekte einer Situation schon körperlich da und noch vor den Worten wirksam. Wenn sich über unsere Kontakt-aufnahme diese Ganzheiten verändern oder bewegen, geschieht immer mehr als das, was von den verbalisierten inhaltlichen Aspekten allein ausgehen könnte.

Fortsetzung auf Seite 19

Fortsetzung von Seite 15

- Ich orientiere mich am Focusing-Prozessmodell, ohne dieses dem Team/ Supervisanden vorzugeben. Dabei versuche ich gewissermaßen, neben anderem, das ich gelernt habe, das Geschehen auf einer zusätzlichen Spur "in Focusing zu denken".
- Ich mache Vorschläge, Einladungen, die das Auftreten eines Focusing-Prozesses bzw. von Teilen davon begünstigen oder, sofern ein Focusing-Prozess bereits vor sich geht, diesen aufrecht erhalten. Dies entspricht in etwa dem von Gene Gendlin verwendeten Bild des "Schwungrades", das immer wieder einen kleinen, aber entscheidenden Anstoß benötigt. Mit Focusing-Instruktionen/-Anleitungen im engeren Sinne (z.B. mit einer fragenden Einladung: Was geschieht gerade in Ihnen, in Ihrem Körper, während Sie xy erzählen?) gehe ich sehr sorgsam und eher sparsam um.
- Wenn es auch denkbar ist, die sechs Focusing-Schritte direkt auf die Supervisionssitzung zu übertragen, so halte ich es für wichtiger, die Besonderheit des Settings und der jeweiligen Situation aufzugreifen und die Form nicht vor den Prozeß zu stellen.  
Als eine Metapher verwende ich die Vorstellung, in den SupervisandInnen kleine "Prozeßpflänzchen" entstehen zu lassen, und, wenn sie schon spontan entstanden sind, sie beim Wachsen möglichst nicht zu stören.  
Grenzen und Widerstände im Supervisionsprozeß werden respektiert und ggfs. zum Gegenstand gemeinsamer Betrachtung.
- Ich versuche, auf den simultan in mir ablaufenden Focusingprozeß zu achten, um mich zu zentrieren und um "frische" Interventionen zu kreieren. Ferner nutze ich Focusing zur Vor- und Nachbereitung der Supervisionssitzung.
- In der Anwendung kommt Focusing eher bescheiden und unspektakulär daher. Es scheint nicht so recht zu dem zu passen, was häufig von uns erwartet wird: zielstrebiges Durchsetzen, Kämpfen, logisches Argumentieren, Interpretieren usw. Dieser gesellschaftlichen Tendenz zur leistungsorientierten Zwangseffektivität und erdrückenden Schnelligkeit setzt Focusing Achtsamkeit und ... entgegen.

### Focusing erweitert die anderen Methoden

Focusing soll natürlich nicht allein, sondern zusätzlich wirksam werden, indem es andere Methoden und Techniken erweitert. Diese werden durch Focusing erlebnismäßig "geerdet". Andere, mir bekannte und hilfreiche Methoden, Techniken und Interventionen biete ich dem Supervisanden *als Vorschlag* an und lade ihn dazu ein zu überprüfen, ob sie seinen inneren Prozeß weitertragen und es zu einer Erlebens- und Verhaltensänderung kommt, die sich für ihn "richtig" anfühlt. Konzepte und Methoden können - wenn sie mit der momentanen Situation eine erlebte Verbindung eingehen - dabei helfen, mehr zu bemerken und herauszuheben, als das, was wir ohne sie bemerkt hätten (Wiltschko 2000). Sie sind daher sehr wertvoll, aber *an sich* weder wahr noch falsch. Ihre "Richtigkeit" müssen sie erst erweisen. Wir können und sollen daher alle benutzen, die wir kennen, wenn wir sie nicht *an sich* für wahr halten und

auch nicht für wichtiger als die Person.

Auf diese Weise kann Focusing als "Konzeptprüfungsmethode" vor dem "Aufdrücken" oder "Unterschieben" von Lösungen und vor manipulativem Vorgehen in der Supervision schützen und "Deutungsimperialismus" (Feuerstein, Müller 1998) verhindern.

Focusing-orientierte Supervision ist daher nicht gleichzusetzen mit Eklektizismus i. S. einer beliebigen Aneinanderreihung gerade passend erscheinender methodischer Bausteine, vielmehr ist es die Integration verschiedener Zugangswege auf der verbindenden Grundlage einer körperlich gespürten Wirklichkeit der Person, die neue Schritte des Erlebens von innen heraus entstehen läßt.

#### Literatur

- Armstrong D., 1997: The "Institution-in-the-mind". Reflections on the Relations of Psychoanalysis to Work with Institutions. Free Associations, Vol. 7, No 41/ 1997.
- Beumer U., Sievers B., 2000: Einzelsupervision als Rollenberatung, Die Organisation als inneres Objekt. In: Supervision 3/2000, S. 10-17
- Feuerstein, H.J., Müller, D., 1998: Supervision als Prozess. Beiträge des Focusing-Ansatzes zu Theorie und Praxis Personenzentrierter Supervision. In: Straumann U.E., Schrödter W. (Hrsg.), Verstehen und Gestalten: Beratung und Supervision im Gespräch, Köln: GwG-Verlag, 1998, S. 37-52
- Gendlin E.T., Wiltschko J., 1999: Focusing in der Praxis. Eine schulübergreifende Methode für Psychotherapie und Alltag. Stuttgart: Pfeiffer bei Klett-Cotta
- Pühl, H. 1998: Team-Supervision. Von der Subversion zur Institutionsanalyse, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1998,
- Rappe-Giesecke, C. 1994: Vom Beratungsanliegen zur Beratungsvereinbarung - Diagnose und Setting. In: Pühl, H (Hrsg.) Handbuch der Supervision, Berlin:Ed. Marhold im Wiss.-Verl. Spiess, 1994, S. 17
- Schreyögg, A. 2000: Supervision-ein integratives Modell, Lehrbuch zu Theorie & Praxis, Paderborn
- Wiltschko, J., 2000: Focusing und Focusing-Therapie. Metamodell und integrative Praxis der persönlichen Veränderung und Entwicklung, in: Zeitschrift für Integrative Therapie, Paderborn



Frank O. Lippmann

Facharzt für Psychotherapeutische Medizin, Internist  
Focusing-Ausbilder und Focusing-Therapeut DAF  
Supervisor DGSv (a.o.)

Anschrift:

Dorfwinkel 7

22359 Hamburg

Tel/ Fax: 040-603 42 43

e-mail: F.O.Lippmann@t-online.de